Deutscher Bundestag **Drucksache 19/1005**

19. Wahlperiode 28.02.2018

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Antrag

der Abgeordneten Doris Achelwilm, Cornelia Möhring, Dr. Petra Sitte, Simone Barrientos, Matthias W. Birkwald, Birke Bull-Bischoff, Anke Domscheit-Berg, Klaus Ernst, Susanne Ferschl, Brigitte Freihold, Sylvia Gabelmann, Nicole Gohlke, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jutta Krellmann, Pascal Meiser, Norbert Müller, Sören Pellmann, Bernd Riexinger, Jessica Tatti, Harald Weinberg, Katrin Werner, Pia Zimmermann, Sabine Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Lohndiskriminierung von Frauen beenden – Equal Pay durchsetzen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

1. Seit 100 Jahren dürfen Frauen in Deutschland wählen – doch von echter Gleichstellung sind sie noch weit entfernt. Trotz formaler Gleichberechtigung haben Frauen nicht die gleichen Chancen und Bedingungen bei gesellschaftlicher Teilhabe, wirtschaftlicher Unabhängigkeit und Entscheidungsfreiheit wie Männer. Sie sind im Berufs- und Familienleben mit strukturellen Benachteiligungen und einer traditionellen Geschlechterordnung konfrontiert. Frauen schließen ihren Bildungsweg zwar tendenziell mit besseren Abschlüssen ab, beziehen aber durchschnittlich weniger Gehalt als Männer. Sie haben ein deutlich höheres Niedriglohnrisiko und sind in Führungspositionen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Ehegattensplitting und die beitragsfreie Mitversicherung des Ehepartners in der Familienversicherung speziell bei Minijobs halten zumeist Frauen von besser abgesicherten Formen der Erwerbstätigkeit ab.

2. Deutschland gehört mit seiner Lohnlücke von 21 Prozent bei den Brutto-Stundenlöhnen in Sachen Entgeltgleichheit zu den Schlusslichtern Europas. Von den 28 EU-Mitgliedsstaaten haben nur Tschechien und Estland einen größeren „Gender Pay Gap“ als Deutschland. Diese Verdienstlücke hat verschiedene Ursachen, die zum Teil statistisch erklärbar, aber damit nicht gerechtfertigt sind. So arbeiten Frauen häufiger in kleineren Betrieben, in schlechter bezahlten Branchen und in Teilzeit und steigen seltener in Führungspositionen auf. Rechnet man diese Faktoren heraus, bleibt ein unerklärter Rest von 6 Prozent. Der gleichstellungspolitische Handlungsbedarf kann jedoch nicht auf diese sogenannte bereinigte Entgeltlücke beschränkt werden. Denn hinter den erklärten Differenzen verbergen sich häufig mittelbare Formen der Diskriminierung, die ebenso wie eine direkte Benachteiligung aufgrund des Geschlechts gegen das Entgeltgleichheitsgebot verstoßen.

3. Das Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen ist Ausdruck einer geschlechtsspezifischen Ungleichverteilung von Aufgaben und Anerkennung in

Partnerschaften, Wirtschaft und Gesellschaft. Frauen in Deutschland verrichten im Durchschnitt täglich 87 Minuten oder 52,4 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Gegen dieses Missverhältnis gilt es, eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen herzustellen. Frauen sind häufiger darauf angewiesen, in Teilzeit erwerbsarbeiten zu können, gleichzeitig geraten sie häufiger in „Teilzeitfallen“ und ihre langfristig negativen Konsequenzen. Deswegen muss das bereits im Koalitionsvertrag von 2013 versprochene Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit dringend für alle Beschäftigten eingeführt werden. Auch im Zuge der Digitalisierung muss die Arbeitswelt geschlechtergerecht und familienfreundlich gestaltet werden. Die gesetzliche Höchstarbeitszeit muss bei vollem Lohn- und Personalausgleich schrittweise verkürzt werden, um so vorhandene Arbeit gerechter zu verteilen. Die zunehmenden Möglichkeiten, bei Bedarf aus der Ferne arbeiten zu können, müssen so realisiert werden, dass damit nicht ein Anspruch auf ständige Verfügbarkeit einhergeht. Der Abschied vom Präsenzzwang darf nicht das Ende des Rechts auf Feierabend bedeuten. Starke betriebliche Mitbestimmung ist Voraussetzung dafür, dass Beschäftigte möglichst souverän über ihre Arbeitszeit entscheiden können.

4. Frauen leisten auch im Bereich der Erwerbsarbeit den allergrößten Teil der reproduktiven Arbeit, das heißt soziale Arbeit, haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit, Pflege und Erziehung (SAHGE). Diese Berufe stammen historisch aus der privaten, unbezahlten und Frauen zugeschriebenen Sorgearbeit und ermöglichen bis heute oft kein angemessen abgesichertes oder existenzsicherndes Berufsleben. Notwendig sind deshalb sowohl gute Arbeitsbedingungen, wozu auch eine sachgemäße Personalbemessung etwa im Pflegebereich gehört, als auch Maßnahmen für gesellschaftliche Anerkennung und finanzielle Aufwertung dieser gesellschaftlich unverzichtbaren Arbeit.

5. Der ausgebaute Niedriglohnsektor und die darin sichtbare und sich weiter vertiefende gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern sind Nutznießer und Motor fortschreitender Lohndiskriminierung. Neben gut entlohnten, sicheren und möglichst tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnissen braucht es die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro.

6. Altersarmut ist überwiegend weiblich. Die verschiedenen für Frauen nachteiligen Faktoren führen am Ende des Erwerbsarbeitslebens zu einer massiven Rentenlücke. Das Lebenserwerbseinkommen von Frauen liegt durchschnittlich knapp 50 Prozent unter dem der Männer, und Männer verfügen aktuell im Schnitt annähernd über doppelt so hohe Alterssicherungseinkommen wie Frauen (Gender Pension Gap).

7. Die Herstellung geschlechtergerechter Entlohnungssysteme ist auch eine Aufgabe der Tarifpartner. Entgeltgleichheit bedeutet, dass Frauen und Männer auch dann gleiche Entlohnung erhalten, wenn die Tätigkeiten zwar verschieden, die Anforderungen und Belastungen aber von gleichem Wert sind. Um Einfallstore für mittelbare Entgeltdiskriminierungen zu vermeiden, sollten die Tarifpartner bei zukünftigen Tarifverträgen, ihren Entgeltsystemen diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsverfahren zugrunde zu legen.

8. Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern muss durch unmittelbare gesetzliche Vorgaben und Kontrollmöglichkeiten durchgesetzt werden. Dem Gender Pay Gap allein durch ein voraussetzungsvolles Transparenzrecht entgegenzuwirken, wird der überfälligen gesellschaftlichen Aufgabe, Lohndiskriminierung zügig abzuschaffen, nicht gerecht. Ein individueller Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer*innen ab einer Unternehmensgröße von 200 Angestellten und die Verpflichtung von Unternehmen ab 500 Beschäftigten, im Lagebericht nach dem Handelsgesetzbuch (HGB) auch zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit Stellung zu nehmen, helfen Betroffenen im Alltag wenig. Transparenzpflichten über

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

geschlechtergerechte Entgeltstrukturen müssen gesetzlich erweitert werden. Bei festgestellter Entgeltdiskriminierung muss für Betroffene eine Anpassung nach oben erfolgen, im Fall von direkter Diskriminierung durch Schlechterbezahlung bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit unverzüglich.

9. Entgeltdiskriminierung ist kein Einzelschicksal, sondern Ausdruck struktureller Benachteiligung von Frauen. Menschen, die von Lohnbenachteiligung betroffen sind, auf ihr individuelles Beschwerde- und Klagerecht zu verweisen, reicht nicht, um diskriminierende Entgeltsysteme oder Bewertungsverfahren zu verhindern oder zu beseitigen. Damit das kürzlich vollständig in Kraft getretene Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern wirken kann, sind gesetzgeberische Maßnahmen erforderlich, die Sanktionen vorsehen und den individuellen Klageweg durch kollektive Klagemöglichkeiten ergänzen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

die erforderlichen Maßnahmen gegen Lohndiskriminierung von Frauen zu ergreifen und entsprechende Gesetzesinitiativen einzubringen. Zur unmittelbaren Durchsetzung von Entgeltgleichheit sind mindestens folgende Punkte zu berücksichtigen:

1. Damit Entgeltdiskriminierung erkannt werden kann, muss es unabhängig von der Größe des Betriebs für alle Beschäftigten einen Auskunftsanspruch über die betriebliche Entlohnung geben. Hierzu gehören das Gehalt und die angelegten Kriterien der Lohngestaltung. Arbeitsvertragliche Klauseln, die Beschäftigten Stillschweigen über ihr Entgelt vorschreiben, sollen für nichtig erklärt werden. Die Auskunft wird anonymisiert und unter Wahrung des Datenschutzes erteilt.
2. Private und öffentliche Arbeitgeber ab 25 Beschäftigten werden verpflichtet, regelmäßig eine verbindliche betriebliche Prüfung der Entgeltgleichheit auf der Grundlage eines EU-rechtskonformen Instrumentariums, z. B. eg-check, durchzuführen. Die Prüfinstrumente sollen von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) bei Aufstockung ihrer Mittel zertifiziert und in den Betrieben – unabhängig von der Betriebsgröße – regelmäßig eingesetzt werden.
3. Wird im Prüfverfahren Entgeltdiskriminierung festgestellt, sind die Betriebs- und Tarifparteien dazu verpflichtet, die diskriminierende Bezahlung abzustellen und geeignete Anpassungsmaßnahmen zur Beseitigung der Entgeltdiskriminierung zu ergreifen. Dazu soll eine Einigungsstelle für Entgeltgleichheit gebildet werden. Sie ist wie bei anderen betrieblichen Einigungsstellenverfahren nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) beziehungsweise dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) einzusetzen, um die Entgeltdiskriminierung zu beenden. Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten der Betriebe sind am Verfahren zu beteiligen.
4. Stellt sich bei der betrieblichen Prüfung heraus, dass die Entgeltdiskriminierung auf tarifvertraglichen Regelungen beruht, die gleichwertige Arbeit unterschiedlich bewerten, sind zur Änderung dieser Regelungen nur die Tarifvertragsparteien selbst befugt. Bis die Tarifvertragsparteien die diskriminierenden Regelungen durch diskriminierungsfreie ersetzt haben, ist die Einigungsstelle zu berechtigen, bei Gericht eine einstweilige Regelung zu beantragen, nach der für die Beschäftigten der durch die Diskriminierung benachteiligten Gruppe die günstigeren Regelungen anzuwenden sind.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

5. Das Ergebnis der eigenverantwortlichen Überprüfung der Tarifverträge durch die Tarifvertragsparteien kann bezüglich der Beachtung der gesetzlichen Entgeltdiskriminierungsverbote inhaltlich kontrolliert werden. Zu diesem Zweck werden unter Wahrung der Tarifautonomie die Befugnisse der ADS in § 28 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) so erweitert, dass ihr der Gerichtsweg eröffnet wird. Auch für die Überprüfung der Entgeltgleichheit in betriebsratslosen Betrieben kann die ADS gleichermaßen tätig werden. Ihr sind alle erforderlichen Unterlagen auf Verlangen auszuhändigen.
6. Betriebs- und Personalräte erhalten ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung von betrieblichen Maßnahmen im Sinne der tatsächlichen Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Kommt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Einigung zustande, entscheidet die Einigungsstelle.
7. Um effektiven Rechtsschutz zu gewähren, ist für Klagen wegen Entgeltdiskriminierung ein Verbandsklagerecht einzuführen, bspw. in § 23 AGG.
8. Verstöße gegen das Gesetz sind durch Geldbußen in Höhe von bis zu 500.000 Euro zu ahnden.

Berlin, den 27. Februar 2018

Dr. Sahra Wagenknecht, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion

Begründung

Seit über 60 Jahren gilt der Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit für Frauen und Männer in der Europäischen Union. Seit bald 20 Jahren ist Deutschland durch den Amsterdamer Vertrag zur Sicherstellung der Entgeltgleichheit verpflichtet. Art. 157 Abs. 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verpflichtet jeden Mitgliedstaat, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen.

Nach Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG muss der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken. Und seit über zehn Jahren verbietet auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Entgeltdiskriminierung zwischen den Geschlechtern. Das seit 2006 geltende Gesetz schreibt in § 2 Abs. 1 Nr. 2 vor, dass Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf die Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt unzulässig sind und verhindert oder beseitigt werden müssen.

Dennoch liegt der Verdienstabstand zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland seit über zehn Jahren auf einem konstant hohen Niveau von über 20 Prozent. Im europäischen Vergleich rangiert Deutschland auf dem drittletzten Platz. Weder Appelle zum jährlichen Equal Pay Day noch Selbstverpflichtungen haben daran signifikant etwas geändert. Deshalb ist es dringend erforderlich, verpflichtende Maßnahmen zur Beseitigung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern festzulegen.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.